

Männlichkeit(en) und Erwerbsarbeit: neue Herausforderungen in einer flexibilisierten Arbeitswelt

Scholz, Sylka

Veröffentlichungsversion / Published Version
Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Scholz, S. (2008). Männlichkeit(en) und Erwerbsarbeit: neue Herausforderungen in einer flexibilisierten Arbeitswelt. In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006. Teilbd. 1 u. 2* (S. 5177-5187). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-154237>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Männlichkeit(en) und Erwerbsarbeit. Neue Herausforderungen in einer flexibilisierten Arbeitswelt*

Sylka Scholz

Das Thema Männlichkeit und Erwerbsarbeit wird in der soziologischen Männer- bzw. Männlichkeitsforschung bisher vor allem unter der Frage diskutiert, welche Folgen die eindimensionale Verknüpfung von Männlichkeit und Erwerbsarbeit für Männer hat, welche Belastungen und Leiden mit der »männlichen Rolle« verknüpft sind (vgl. dazu u.a. Böhnisch/Winter 1997; Bründel/Hurrelmann 1999; Hollstein 1992, 1999). Wenig erörtert und kaum empirisch untersucht sind hingegen die aktuellen Transformationsprozesse von Arbeit. Diese sind Gegenstand der Arbeits- und Industriesoziologie; dort hat Geschlecht erst in den letzten Jahren als Analysekategorie an Bedeutung gewonnen, jedoch lautet die zentrale Frage: »Ist der Arbeitskraftunternehmer weiblich?« (Voß/Weiß 2005). Zwar standen bisher meist männliche Arbeitnehmer im Mittelpunkt der Arbeits- und Industriesoziologie, ohne dass jedoch deren Geschlechtszugehörigkeit reflektiert wurde. Nun richtet sich der Blick auf die Chancen und Risiken, die der soziale Wandel von Arbeit für weibliche Arbeitnehmer mit sich bringt, einschließlich der Ausdifferenzierung unter Frauen entlang von Qualifikationen, Erwerbs- und Familienstatus (vgl. etwa Lohr/Nickel 2005). Welche Veränderungen die Entwicklungen für männliche Arbeitnehmer haben, wird hingegen aus einer Geschlechterperspektive bisher kaum debattiert.

Um diesen Aspekt wird es in meiner Analyse vorrangig gehen; sie erfolgt vor dem Hintergrund, dass männliche Lebensentwürfe und Identitätskonstruktionen in modernen Gesellschaften zentral an Erwerbsarbeit gebunden sind (vgl. Scholz 2004) und geht damit auch der Frage nach, wie sich soziale Konstruktionen von Männlichkeit verändern. Ich werde im Folgenden anhand einer qualitativen Fallstudie in einem westdeutschen Großunternehmen darstellen, welche Herausforderungen diese Prozesse an männliche Arbeitnehmer stellen und zeigen, dass sich erhebliche Differenzen hinsichtlich der subjektiven Wahrnehmung und der Verarbeitung finden lassen. Dabei greife ich auf das von Voß und Pongratz im Rahmen der Subjektivierungsthese entwickelte begriffliche Instrumentarium zurück (Pongratz/Voß 1998), das ich in einem ersten Schritt kurz darstellen werde.

* Der Beitrag bildet die Grundlage für den erweiterten Artikel über Männlichkeit und Erwerbsarbeit in Bereswill/Meuser/Scholz 2007.

1. Die Subjektivierung von Arbeit und der Wandel der Arbeitskraft

1998 formulierten Hans Pongratz und Günter Voß in einem für die zukünftige Debatte richtungsweisenden Aufsatz ihre Thesen vom Wandel der Arbeitskraft weg vom »verberuflichten Arbeitnehmer« hin zum »Arbeitskraftunternehmer« (Pongratz/Voß 1998, vgl. auch Pongratz/Voß 2003; Voß/Weiß 2005). Nach Ansicht der Autoren war im fordistischen Industrialismus das Ziel der betrieblichen Organisation und des Managements, alle sogenannten subjektiven Faktoren bei der Nutzung der »Ware Arbeitskraft« zu eliminieren. Der dominierende Arbeitskrafttypus im Fordismus, der bis heute existiert, war der »verberuflichte Massenarbeitnehmer« (Pongratz/Voß 2003: 147ff.); die soziale Formierung der Arbeitskraft erfolgte über den Beruf, verstanden als standardisierte Facharbeiterqualifikation und sekundäre Arbeits-tugenden, die Arbeitskraftnutzung erfolgte vorrangig über Strategien der Kontrolle und Weisung. Die Arbeitskraft war sozial durch Staat und Gewerkschaft geschützt und gesichert. Die zunehmende Arbeitsintensivierung wurde durch eine Verringerung der Arbeitszeit abgegolten, die zu mehr Freizeit führte. »Arbeit« und »Leben« waren zwei Lebensbereiche, die unterschiedlichen Logiken folgten.

Im gegenwärtigen Transformationsprozess entsteht eine gänzlich neue Verwertungsweise der »Ware Arbeitskraft« und damit ein neuer Arbeitnehmertypus: der »Arbeitskraftunternehmer«. Pongratz und Voß gehen erstens davon aus, dass Prozesse der Steuerung und Kontrolle stärker von den Arbeitskräften selbst übernommen werden, während sich das Management aus dieser Aufgabe zurückzieht. Dies wird unter dem Stichwort der zunehmenden »Selbstkontrolle« seitens der Arbeitskräfte diskutiert. Damit verknüpft ist zweitens, dass die Subjekte auch Prozesse der Ökonomisierung bzw. Vermarktlichung als eine »Selbstökonomisierung« vollziehen: Sie arbeiten aus eigenem Antrieb so effizient wie ein Unternehmer. Und drittens findet eine »Verbetrieblichung der alltäglichen Lebensführung« statt. Dies meint, dass die betriebliche Rationalisierung in formal gleicher Weise auch auf den Umgang mit sich selber übergreife und sich private Lebensführung und Betriebsführung einander angleichen. Insgesamt würden »Selbstkontrolle«, »Selbst-Ökonomisierung« und »Selbst-Rationalisierung« (vormals »Verbetrieblichung«) dazu führen, dass die Arbeitenden als »Unternehmer der eigenen Arbeitskraft« auftreten.

Auf der einen Seite wüchse durch diese Prozesse die Chance der Arbeitskräfte, Subjektivität in den Arbeitsprozess einzubringen, sich in der Arbeit »selbst zu verwirklichen«; auf der anderen Seite sei ein »doppelter Zwang« (Moldaschl/Voß 2002: 14) zu konstatieren: Die Arbeitskräfte müssten mit den eigenen subjektiven Beiträgen den Arbeitsprozess aufrechterhalten und die Arbeit selbst strukturieren, rationalisieren und verwerten. Dabei enthalten die sich ausweitenden Gestaltungsfreiheiten »systematische Gefährdungen neuer Art« (ebd.), die Gewährung von Autonomie konstituiert nach Manfred Moldaschl und Günter Voß eine neue

schwer zu durchschauende effiziente Herrschafts- und Ausbeutungstechnik. Karin Lohr und Hildegard Nickel (2005) fassen die neue Paradoxie in den Begriff der »risikanten Chancen«.

Der Arbeitskraftunternehmer ist eine theoretische Konstruktion, ein Idealtypus im Sinne Max Webers, der zwar empirisch noch nicht dominiert, von dem Pongratz und Voß aber annehmen, dass es sich dabei um den »strukturell neuen, postfordistischen Typus von Arbeitskraft« (Manske 2005: 58) handelt. Eine offene und viel diskutierte Frage ist, ob diese Annahme richtig ist bzw. welcher Arbeitskrafttypus sich in Zukunft durchsetzen wird. Interessanterweise findet sich der neue Arbeitskraftunternehmertypus empirisch vor allem unter höher qualifizierten Frauen (Pongratz/Voß 2003; Weiß/Voß 2005).

2. Der soziale Wandel von Arbeit aus der Perspektive männlicher Beschäftigter

Die folgende Fallstudie in einem in Westdeutschland angesiedelten Chemieunternehmen entstand im Rahmen des Forschungsprojektes »Innovative Arbeitsforschung und Lernender Forschungszusammenhang (LeFo)«, das zum Projektverbund »Zukunft der Arbeit« gehörte. Ziel des Projektes war es, die subjektive Verarbeitung des sozialen Wandels von Arbeit interdisziplinär zu erforschen. Innerhalb des Unternehmens wurde ein Betriebsteil ausgewählt, der sich in einem Restrukturierungsprozess hin zur sogenannten ergebnisorientierten Steuerung von Arbeit befand. Es handelt sich dabei um das Agrarzentrum, welches für die Forschung und Entwicklung sowie die Produktsicherheit von Pflanzenschutzmitteln zuständig ist. Ergebnisorientierung bedeutet in diesem Kontext die schnellere und kostengünstigere Zulassung von Pflanzenschutzmitteln. Damit verbunden ist eine Umstellung der Managementstrategien weg von direkten Anweisungen und Kontrolle hin zu mehr Eigenverantwortung und Projektorientierung. Die Beschäftigten müssen nun die Aufgaben selbst verteilen und erledigen. Mit dieser Umstrukturierung war zugleich ein Stellenabbau von 25 Prozent verbunden, der zum Zeitpunkt der Untersuchung gerade abgeschlossen war. Innerhalb des Agrarzentrums wurde eine Arbeitsgruppe untersucht, die laut Betriebsleitung besonders stark vom Umbau betroffen war: zum einen durch den massiven Stellenabbau, zum anderen durch die Zusammenlegung von zwei Arbeitsgruppen. Sie untergliedert sich nun in neun Labors mit je drei bis vier Mitarbeiter/innen, die einem Gruppenleiter unterstellt sind. Die Arbeitsgruppe analysiert die Rückstände von Pflanzenschutzmitteln in Pflanzen und Tieren, die Ergebnisse werden für die behördliche Zulassung neuer

Wirkstoffe benötigt. Mit sechs Mitarbeitern und sechs Mitarbeiterinnen wurden qualitative, leitfadengestützte Interviews geführt, die im Rahmen einer Forschungswerkstatt¹ ausgewertet wurden.

Methodisch bin ich wie folgt vorgegangen: Zunächst habe ich eine Einzelfallanalyse anhand des Interviews mit dem Laborleiter Dr. Steger durchgeführt, der auch der Protagonist meiner Darstellung ist. Im Mittelpunkt von Dr. Stegers Erzählungen stehen zwei Themen: die Veränderungen im Management und in der Unternehmenskultur sowie die Auswirkungen auf Berufskarrieren. Der Vergleich mit den anderen Interviews zeigt, dass beide Themen auch in den anderen Interviews mit männlichen Beschäftigten eine wichtige Rolle spielen und einen zentraleren Stellenwert einnehmen als in den Interviews mit den weiblichen Beschäftigten. Insofern können sie als bedeutsame Dimensionen der Transformation für männliche Beschäftigte identifiziert werden und werden im Folgenden analysiert.

2. 1 Der Wandel von Management und Unternehmenskultur

Aus der Sicht der Interviewten resultieren die laufenden Veränderungen im Werk aus einem Wechsel im Management. So kontrastiert Dr. Steger in seinen Erzählungen mehrfach einen alten und einen neuen Managertypus, der sich begrifflich als »wissenschaftlicher Agrarmanager« vs. »marktorientierter Verkaufsmanager« fassen lässt. Der typische Vertreter des alten Managers habe Chemie studiert und wäre zunächst in der Landwirtschaft tätig gewesen. Er habe im Laufe seiner Karriere einen kontinuierlichen Aufstieg vollzogen und besäße starke soziale Bindungen zu anderen Führungskräften, aber auch zu den Mitarbeiter/innen. Charakteristisch sei eine spezifische Mentalität, die Dr. Steger als »Denke ›Agrar und Umwelt« bezeichnet. Der neue Manager sei hingegen nicht mehr ein »im Geschäft groß gewordener« Fachmann, sondern ein »Quereinsteiger«, dessen Arbeitsfeld der Verkauf sei, er sei »ausschließlich zahlenorientiert, ausschließlich an Erträgen orientiert«.

Mit diesem »Paradigmenwechsel« gehe eine Umstrukturierung der Arbeitsabläufe, aber auch der Werteordnung im Betrieb einher. Während bis zu diesem Wechsel die Solidität und Qualität der wissenschaftlichen Studien im Vordergrund gestanden habe, zählten nun schnelle Ergebnisse, die sich auf dem Markt gewinnbringend verkaufen lassen. Wäre bisher das gute wissenschaftliche Arbeiten das zentrale Kriterium für die soziale Anerkennung gewesen, so sei es nun der gewinnbringende Verkauf. Während früher der »Spezialist« gezählt habe, sei heute Flexibilität gefragt: »Also Ideal Prüfleiter, das sieht so aus, dass der das alles kann.«

¹ Zur Anlage des Projektes und zur Methode der Forschungswerkstatt vgl. Ludwig (i.E.). Der Band enthält weitere Fälle, die jeweils von mehreren Forscher/innen interpretiert wurden.

Während der alte Managertypus soziale Verantwortung für die Mitarbeiter/innen übernommen habe, interessiere sich der neue nicht mehr für die einzelnen Beschäftigten. Dies wird anhand von Geschichten über den Personalabbau belegt. Diese Asozialität des neuen Managements kontrastiert Dr. Steger mit dem alten Managertypus, der »Kämpfer für seine Gruppe« gewesen sei. Damit einher ginge auch ein starker sozialer Zusammenhalt: »Freitags Mittag, da hat dann der Laborleiter mit seinen Leuten Schnitzel gebraten im Labor.« Auffällig ist, dass in Dr. Stegers Erzählungen die Vergangenheit ausgesprochen harmonisch und positiv erscheint. Man kann davon ausgehen, dass es sich dabei zum Teil auch um Idealisierungen handelt, die in der Narration als Mittel der Kontrastierung eingesetzt werden, um dem Interviewer die Unterschiede zwischen früher und jetzt zu verdeutlichen.

Als Personifizierung des neuen Managertypus gilt allen Mitarbeitern, aber auch Mitarbeiterinnen, der Leiter des Agrarzentrums Dr. Baldus, mit dem selbst Vorabgespräche, aber kein Interview geführt wurde. Er hatte zuvor einen Betriebsteil des Unternehmens in den USA abgewickelt, bevor er die Führungsposition im Agrarzentrum übernahm. Er wird von den Interviewten als »Globalplayer« und als »Feldherr« bezeichnet und gilt als derjenige, der ohne Rücksicht auf die Belange der Mitarbeiter/innen Stellen abbaut und die neue »Denke« im Unternehmen verkörpert. Diese zeigt sich besonders scharf in der Vorstellung vom Betrieb als einem Schiff, die den Mitarbeiter/innen auf einem Workshop zur Zukunft des Werkes vorgestellt wurde. Sie sollten sich das Chemiewerk als ein Schiff auf hoher See vorstellen, das einer Reederei gehört, die den Kunden symbolisiert. Das Schiff sei aufgebrochen, um neue Märkte zu erobern und sich im Wettbewerb mit den anderen Schiffen zu messen, wobei die Besatzung sich nach den Wünschen der Reederei zu richten hätte. Alle Beschäftigten saßen in diesem Boot, seien den gleichen Fährnissen ausgeliefert und könnten sie nur gemeinsam bewältigen. Man müsse trotz oder gerade wegen der widrigen Umstände zusammenhalten.

Mit dieser Schiffsvision, so meine Interpretation, kann das Management legitimieren, dass es Leute entlassen muss und nicht sozial verträglich handeln kann, eben weil es sich zentral auf den Kunden beziehen muss. Zur absoluten Ausrichtung nach dem (Welt-)Markt scheint es somit keine Alternative zu geben. Gleichzeitig hat die Schiffsmetapher auch eine sozialintegrative Funktion und setzt auf Gleichheit aller Beschäftigten, was wiederum dem neuen Leitbild von Eigenverantwortung und flachen Hierarchien entspricht. Die von den Mitarbeitern verwendete Metapher des »Feldherrn« entlarvt jedoch die vermeintliche Gleichheit aller, sie verweist auf die Konzentration von sozialer Macht in der Hand des Managers und den Anspruch auf Autorität. Die Erzählungen über Dr. Baldus verdeutlichen, dass er einerseits zwar – ganz im Sinne der Schiffsmetapher: Wir sitzen alle in einem Boot – argumentiert, alle können und sollen mitbestimmen, gleichzeitig jedoch autoritär auftritt und letztendlich die Entscheidungen trifft.

Als Verkörperung des alten Managertypus kann im vorliegenden Material Tam, der ehemalige Leiter der Arbeitsgruppe »Tier«, identifiziert werden. Er war aus der Perspektive aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vor Ort, galt als ein menschlich guter Chef. Er habe seine Position nicht ausgespielt, sei für seine Beschäftigten immer ansprechbar gewesen und habe auch privaten Kontakt zu seinen Leuten gepflegt. Dem Stellenabbau habe sich Tam vehement widersetzt und wurde vom Management in die Registrierung umgesetzt. Diese Umsetzung war, so der Labormitarbeiter Ibold, »eine Schock für die Truppe«.

Das neue Managementkonzept führt nun zu gravierenden Veränderungen der Arbeitsorganisation der Laborleiter. Diese werden in den Interviews auch sprachlich deutlich: Wurden sie früher als »Prüfleiter« bezeichnet, so heißen sie nun »Laborleiter« oder gar »Labormanager«. Setzt man anhand des Interviewmaterials idealtypisch den alten gegen den neuen Typus so ergeben sich folgende Charakteristika: Der Prüfleiter zeichnet sich durch Spezialistentum, Engagement für die Mitarbeiter/innen und einen engen Kontakt zum Labor aus; er hat sich im Betrieb hochgearbeitet und teilweise keine akademische Ausbildung. Der Labormanager hingegen ist charakterisiert durch Flexibilität, geringes Interesse an den Belangen seiner Mitarbeiter/innen und hat kaum noch Kontakt zum Labor; er verfügt über eine akademische Ausbildung und möglichst Berufserfahrungen im Ausland. Er soll die neuen Unternehmenswerte inkorporiert haben, insbesondere die unbedingte Orientierung an schnellen Ergebnissen und Gewinnen, eine starke Technikfixierung und einen schonungslosen Umgang mit den Mitarbeiter/innen. So äußert beispielsweise der sich selbst als »Labormanager« bezeichnende Dr. Heinrich: »Wer diesen Sprung nicht schafft, zu Hightech hin, der wird im Prinzip überflüssig. Das liegt in der Natur der Sache.«

Die Angestellten positionieren sich zu diesem neuen Managertypus sehr unterschiedlich. Dabei fällt auf, dass dieses Thema unter den männlichen Interviewten stärker verhandelt wird, also bedeutsamer ist, als unter den weiblichen. Während die einen Dr. Baldus bewundern und ihm nacheifern, sehen andere diese Entwicklung kritisch. Setzt man ihre jeweilige soziale Positionierung im Werk dazu in Bezug, so fällt auf, dass diejenigen Mitarbeiter, welche von einem weiteren beruflichen Aufstieg ausgehen und sich nach oben orientieren, sich ausgesprochen positiv zum Vorgesetzten in Bezug setzen wie etwa der bereits zitierte Dr. Heinrich und der Gruppenleiter Dr. Dörner. Diejenigen, die ihre weitere berufliche Zukunft im Werk gefährdet sehen, stehen diesem neuen Typus skeptisch gegenüber, wie etwa der Labormitarbeiter Ibold, in dessen Interview die Kritik am neuen Management breiten Raum einnimmt.

Dr. Steger verortet sich selbst auf der Seite des alten Managertypus. Er beklagt die zunehmende soziale Kälte unter den Mitarbeiter/innen, setzt sich aus seiner Sicht weiter für ihre Belange ein und bemühe sich immer wieder, gemeinsame Unter-

nehmungen in der Freizeit anzuregen. Er sieht sich gegenwärtig in einer Situation, in der seine Handlungsoptionen durch den Wandel eingeschränkt werden, symbolisiert wird dies im Interview durch den Verlust des Einzelbüros im Rahmen der sogenannten »Büroraumkompaktierung«. Gleichzeitig orientiert sich Dr. Steger aber am neuen Managerideal und betont immer wieder seine Flexibilität. Er erkennt den neuen Managertypus als hegemonial an, und indem er sich selbst als »alt-romantisch« bzw. im Alter von 43 als »alt« bezeichnet, schreibt er sich eine untergeordnete Position in der neuen Ordnung zu, unter der er gleichwohl leidet, denn eigentlich hatte er eine Berufskarriere im Auge, in der er selbst mehr mitbestimmen kann.

2. 2 Die Veränderung von Berufskarrieren

Der berufliche Entwicklungsweg nimmt im Interview mit Dr. Steger einen breiten Raum ein. Er stellt sich als einen Mann dar, der eine »klassische Karriere« im Werk gemacht und bereits früh ein persönliches Karriereziel formuliert hat: »Ich möchte gern ein bisschen mehr mitbestimmen.« Er thematisiert ausführlich, wie sicher eine lebenslange berufliche Anstellung im Werk bisher galt und erzählt von seinen Mitarbeitern, die ihn in der Zeit des Personalabbaus »tagtäglich« mit Anfragen konfrontiert haben: »Sag mal, wie sieht es denn aus, ich habe Angst, ich habe gebaut, ich habe Familie zu Hause, sage mir mal, bin ich nächste Woche bei Dir (zum Entlassungsgespräch)?« In diesem Zitat kommt zugleich die Vorstellung vom männlichen Familiernährer zum Ausdruck, die Dr. Steger auch in folgender Geschichte anspricht: »Also meine Schwiegermutter hat mich bisher nur ein einziges Mal herzlich umarmt. Das war, als ich aus dem Vorstellungsgespräch herauskam und gesagt habe, ich habe einen Job im Chemiewerk gekriegt. Weil da war für sie klar, ihre Tochter ist versorgt.«

Auch hinsichtlich der Thematisierung der beruflichen Karrieren zeigen sich erhebliche Differenzen im Material. So nehmen etwa der Stellenabbau und die damit einhergehende Verunsicherung in dem Interview mit Ibold einen sehr großen Raum ein. Ähnlich wie Dr. Steger thematisiert er, dass bis zur Umstrukturierung Kündigungen etwa Unvorstellbares waren, das Werk habe immer nur expandiert. Das Werk sein nun »keine Mutter« mehr, die sich um ihre Angestellten kümmert.

Auch hier zeigt sich der bereits hinsichtlich der Managementthematik identifizierte Zusammenhang: Diejenigen, deren berufliche Zukunft gefährdet ist bzw. stagniert, thematisieren den Stellenabbau und die Sorge um ihre weitere Karriere ausführlich. Hingegen spielt das Thema bei denjenigen, die sich positiv mit dem neuen Management identifizieren, überhaupt keine Rolle. So spricht Dr. Heinrich stattdessen detailliert über seine weiteren Karrierepläne, über seine Qualifikationen in Richtung Führung und Management. Er beschreibt den Konkurrenzkampf unter

den Laborleitern, denn nur wer die prestigeträchtigen Studien übernehme, könne mit mehr Gehalt rechnen und seine Position verbessern.

Vergleicht man jedoch die Fälle Steger und Heinrich miteinander, gelangt man zu der Interpretation, dass sie sich hinsichtlich ihrer aktuellen Stellung im Werk wenig unterscheiden: beide sind promovierte Naturwissenschaftler, um die 40 Jahre alt und unter den Laborleitern, bezieht man sich auf ihre Aussagen und die der anderen Interviewten, gut positioniert. Dennoch unterscheidet sich die Wahrnehmung des Wandels von Arbeit gravierend, sie hängt demnach nicht nur von der realen Positionierung ab, sondern möglicherweise auch mit den inhärenten Konstruktionen von Männlichkeit. Auf diesen Aspekt gehe ich im Folgenden ein.

2. 3 Konstruktionen von Männlichkeit

Insgesamt zeigen sich im Interviewmaterial starke Differenzen unter den männlichen Arbeitnehmern. Sie lassen sich mit Rückgriff auf das Instrumentarium von Pongratz und Voß systematisieren. Diejenigen männlichen Beschäftigten, welche den Wandel eher problematisch erleben und über Überlastungen und Verunsicherungen hinsichtlich der beruflichen Zukunft sprechen, können dem Typus des verberuflichten Arbeitnehmers zugerechnet werden. Mit diesem Typus ist auch eine spezifische Konstruktion von Männlichkeit verbunden, die Michael Meuser als »klassische industriegesellschaftliche Männlichkeitskonstruktion« (Meuser 2004) bezeichnet. Sie beinhaltet lebenslange und mit beruflichen Aufstiegen verbundene Erwerbsarbeit, eine starke Identifikation mit der Arbeit sowie die Funktion als Familienernährer. Für Männer, die ihren Lebensentwurf auf diesen Männlichkeitsentwurf orientiert haben, bringen die gegenwärtigen Veränderungen erhebliche Verunsicherungen mit sich, die biographisch be- und verarbeitet werden müssen.

Hingegen ist für diejenigen, die dem Typus des verbetrieblichten Arbeitskraftunternehmers zugeordnet werden können, keine Verunsicherung zu konstatieren. Zu fragen ist, was für eine Männlichkeitskonstruktion mit diesem Typus verbunden ist. Zu konstatieren ist in diesem Zusammenhang zunächst, dass auch für diese Männer Erwerbsarbeit einen zentralen Bezugspunkt des Lebens bildet. Nach Cornelia Weiß und Günter Voß (2005) zeichnen sich Arbeitnehmer dieses 'Typus' durch eine Leistungsoptimierung aus, die auf Abstimmung zwischen eigenem Arbeitsbeitrag und den neuen flexiblen Handlungsanforderungen zielt, wichtig sei die emotionale Qualität der Arbeit, der »Spaß« und die Suche nach affektiven Herausforderungen. Hinsichtlich der berufsbiographischen Orientierungen zeige sich bei ihnen im Gegensatz zu den verberuflichten Arbeitnehmern, die eine »Mentalität der berufsbezogenen Absicherung« vertreten, stärker eine »Karriereorientierung«: Sie suchen nach Möglichkeiten des beruflichen Engagements, oft auch über die Grenzen des

eigenen Betriebes hinaus. Die Frage nach der Männlichkeit stellt sich in diesem Zusammenhang umso mehr, als dass dieser Typus empirisch bisher vor allem bei hoch qualifizierten weiblichen Angestellten gefunden wurde. Um sie zu beantworten, ist es aus meiner Perspektive notwendig, zunächst den Zusammenhang von Männlichkeitskonstruktionen und Management (vgl. Lange 2003) genauer zu differenzieren, sie kann im Rahmen dieses Beitrags noch nicht geleistet werden (vgl. Scholz in Bereswill/Meuser/Scholz 2007).

3. Resümee

Die exemplarische Analyse zeigt, dass der aktuelle Wandel von Arbeit unter den männlichen Arbeitnehmern subjektiv sehr unterschiedlich wahrgenommen wird. Auf das hier bezogene Beispiel ist zu fragen: Warum gelingt es bestimmten Arbeitnehmern, den Transformationsprozess aktiv mitzugestalten? Welche biographischen Ressourcen sind mit Auf- und Abstiegen in einer sich wandelnden Hierarchie verbunden? Verläuft die Grenze zwischen Männern, die dem Typus des »verberuflichten Arbeitnehmers« mit dem inhärenten industriegesellschaftlichen Männlichkeitsideal entsprechen und dem Typus des »verbetrieblichten Arbeitskraftunternehmers«? Zeichnen sich Zwischentypen und dementsprechend weitere Konstruktionen von Männlichkeit ab?

Der Blick richtete sich in dieser Untersuchung auf unbefristet Beschäftigte im sogenannten Normalarbeitsverhältnis. Zu analysieren ist, wie sich die Transformationsprozesse in anderen Arbeitsverhältnissen gestalten. Klaus Dörre (2005) verweist anhand seiner Untersuchung von Leiharbeitern in der Automobilindustrie darauf, dass in dieser, seiner Definition nach, prekären Arbeitsform sich langfristig eine »Reproduktionsproblematik« (ebd.: 199) konstituiert: die Unsicherheit, ob das Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird, führt dazu, dass keine langfristige Familienplanung vorgenommen werden kann, zugleich kann die wochenlange Abwesenheit von der Familie diese destabilisieren. Mit der »Reproduktionsproblematik« ist ein weiterer zentraler Aspekt angesprochen: Wurde in dieser Hinsicht bisher vor allem untersucht, wie Frauen die Vereinbarung von Beruf und Familie gelingt bzw. welche Probleme sie in dieser Hinsicht lösen müssen, so gilt es, diesen Aspekt auch für Männer zu untersuchen. Jedoch geht Dörre noch darüber hinaus, er fragt, wie Männer und Frauen unter den zunehmenden entscherten Arbeitsverhältnissen ihre Reproduktion der Arbeitskraft, aber auch der Gattung realisieren können. Bei der Frage nach dem Wandel der Arbeit gilt es somit, das »ganze Leben« in den Blick zu nehmen (vgl. auch Manske 2005).

Die hier fokussierte Perspektive, nur die subjektiven Wahrnehmungen und Deutungen männlicher Arbeitnehmer zu analysieren, rechtfertigt sich derzeit dadurch, dass empirisch bisher vor allem weibliche Arbeitnehmer untersucht wurden, langfristig hingegen gilt es, beide Genusgruppen zu vergleichen. Inwieweit gestaltet sich der Wandel für Männer und Frauen unterschiedlich? Inwieweit betrifft die umfassende Entsicherung von Arbeitsverhältnissen die Geschlechter verschieden? Welche Bedeutung hat Geschlecht beim Zugang zu Erwerbsarbeit? Und wie verändern sich männliche Identitätskonstruktionen angesichts dessen, dass auf der einen Seite Erwerbsarbeit immer knapper, andererseits aber auch für Frauen die berufliche Selbstverwirklichung immer bedeutsamer wird?

Literatur

- Bereswill, Mechthild/Meuser, Michael/Scholz, Sylka (2007), *Dimensionen der Kategorie Geschlecht. Der Fall Männlichkeit*, Münster (im Erscheinen).
- Böhnisch, Lothar/Winter, Reinhard (1997), *Männliche Sozialisation. Bewältigungsprobleme männlicher Geschlechtsidentität im Lebenslauf*, Weinheim.
- Bründel, Heidrun/Hurrelmann, Klaus (1999), *Konkurrenz, Karriere, Kollaps. Männerforschung und der Abschied vom Mythos Mann*, Stuttgart/Berlin/Köln.
- Dörre, Klaus (2005), »Prekäre Beschäftigung – ein unterschätztes Phänomen in der Debatte um Marktsteuerung und Subjektivierung«, in: Lohr, Karin/Nickel, Hildegard M. (Hg.), *Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen*, Münster, S. 180–206.
- Hollstein, Walter (1992), *Die Männer. Vorwärts oder zurück?* München.
- Hollstein, Walter (1999), *Männerdämmerung. Von Tätern, Opfern, Schurken und Helden*, Göttingen.
- Lange, Ralf (2003), »Management, Männlichkeiten und Geschlechterdemokratie. Zur sozialen Konstruktion von hegemonialer Männlichkeit im Management von Organisationen«, in: Heinrich Böll Stiftung (Hg.), *Geschlechterdemokratie wagen*, Königsstein, S. 105–125.
- Lohr, Karin/Nickel, Hildegard M. (Hg.) (2005), *Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen*, Münster.
- Ludwig, Achim (Hg.), *Lernender Forschungszusammenhang und Innovative Arbeitsforschung* (im Erscheinen).
- Manske, Alexandra (2005), *Prekarisierung auf hohem Niveau. WebWorker und die Ungleichheitsordnung von Arbeit*, Diss., Humboldt-Universität zu Berlin.
- Meuser, Michael (2006²), *Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster*, Wiesbaden.
- Meuser, Michael (2004), »Nichts als alter Wein in neuen Schläuchen? Männlichkeitskonstruktionen im Informationszeitalter«, in: Kahlert, Heike/Kajatin, Claudia (Hg.), *gender@future. Geschlechterverhältnisse im Informationszeitalter*, Frankfurt a.M., S. 73–93.
- Moldaschl, Manfred/Voß, Günter (Hg.) (2002), *Subjektivierung von Arbeit*, München/Mering.
- Pongratz, Hans/Voß, Günter (2003), *Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*, Berlin.
- Pongratz, Hans/Voß, Günter (1998), »Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?«, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 50, H. 1, S. 131–158.

-
- Scholz, Sylka (2004), *Männlichkeiten erzählen. Identitätskonstruktion ostdeutscher Männer*, Münster.
- Voß, Günter/Weiß, Cornelia (2005), »Ist der Arbeitskraftunternehmer weiblich?«, in: Lohr, Karin/
Nickel, Hildegard M. (Hg.), *Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen*, Münster, S. 65–91.